

Estudio bibliométrico de las condiciones laborales que afectan a la rotación de personal en las empresas latinoamericanas, en el periodo del 2020 al 2026**Bibliometric study of working conditions affecting staff turnover in Latin American companies from 2020 to 2026***Liseth Daniela Calle Parraga, Gerardo Isaac Cantos López & Mg. Christian Daniel Johnson Plascencia***DIMENSIÓN CIENTÍFICA****Enero - junio, V°7 - N°1; 2026****Recibido:** 24-06-2026**Aceptado:** 27-06-2026**Publicado:** 29-06-2026**PAIS**

- Ecuador, Guayaquil
- Ecuador, Guayaquil
- Ecuador, Guayaquil

INSTITUCION

- Universidad Estatal de Milagro
- Universidad Estatal de Milagro
- Universidad Estatal de Milagro

CORREO:

- ✉ lcallep5@unemi.edu.ec
- ✉ gcantosl2@unemi.edu.ec
- ✉ cjohnsonp@unemi.edu.ec

ORCID:

-  <https://orcid.org/0009-0006-4898-6827>
-  <https://orcid.org/0009-0002-6328-0751>
-  <https://orcid.org/0009-0008-8221-0808>

FORMATO DE CITA APA.

Calle, L., Cantos, G. & Johnson, C. (2026). Estudio bibliométrico de las condiciones laborales que afectan a la rotación de personal en las empresas latinoamericanas, en el periodo del 2020 al 2026. *Revista G-ner@ndo*, V°7 (N°1). Pág. 7096 – 7118.

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar cómo las condiciones laborales afectan a la rotación del personal en las empresas latinoamericanas durante el periodo del 2020 al 2026. Para ello, tuvo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) de alcance descriptivo y analítico guiada por la declaración PRISMA y el software VOSviewer, se consolidó un corpus documental de 37 unidades de alta indexación, complementado con indicadores macroeconómicos de la CEPAL y la OIT. Los hallazgos identifican a la estabilidad laboral y al clima organizacional como variables predictoras y determinantes críticas de la deserción voluntaria. Asimismo, se evidencia una marcada asimetría regional en la calidad del empleo: mientras países como Ecuador, México y Perú muestran deficiencias estructurales en remuneración, liderazgo y jornadas laborales excesivas, Uruguay destaca por registrar indicadores óptimos de bienestar y seguridad laboral. En conclusión, la investigación fundamenta la dinámica del entorno laboral regional, proveyendo un marco analítico estratégico para el diseño de políticas corporativas orientadas a la sostenibilidad del talento humano en mercados emergentes.

Palabras clave: Condiciones laborales, América Latina, Rotación de personal, Clima Organizacional, Estabilidad Laboral.

Abstract

The objective of this study is to determine how working conditions affect employee turnover in Latin American companies during the 2020–2026 period. To achieve this, a mixed-methods approach (quantitative and qualitative) with a descriptive and analytical scope was employed. Guided by the PRISMA statement and VOSviewer software, a documentary corpus of 37 high-indexation units was consolidated and complemented with macroeconomic indicators from ECLAC and the ILO. The findings identify job stability and organizational climate as predictor variables and critical determinants associated with voluntary turnover. Furthermore, a marked regional asymmetry in employment quality is evidenced: while countries such as Ecuador, Mexico, and Peru exhibit structural deficiencies in remuneration, leadership, and excessive working hours, Uruguay stands out for registering optimal indicators of well-being and job security. In conclusion, this research provides a foundation for the dynamics of the regional labor environment, offering a strategic analytical framework for designing corporate policies oriented toward human talent sustainability in emerging markets.

Keywords: Working conditions, Latin America, Employee turnover, Organizational climate, Job stability.

Introducción

En la gestión del talento humano, las condiciones laborales y la estabilidad del personal son pilares clave para la eficiencia organizativa. En América Latina, esta dinámica es compleja debido a fluctuaciones socioeconómicas que aceleran la deserción voluntaria. Tradicionalmente, la literatura aborda el fenómeno de forma fragmentada entre el enfoque micro - organizacional (satisfacción y teorías de Maslow o Herzberg) y el macroeconómico (Teoría del Capital Humano). Sin embargo, persiste un vacío científico en la integración de ambas perspectivas en el contexto regional reciente; frente a la tendencia de las corporaciones por orientar sus esfuerzos hacia la fidelización blanda, se plantea el supuesto teórico de que estas estrategias podrían verse limitadas por la configuración de los factores higiénicos primarios, los estilos de liderazgo y los eventuales riesgos psicosociales derivados de la virtualidad, por ende, se sitúa en las dimensiones de estabilidad laboral, clima organizacional y rotación de personal.

Ante esta desconexión teórica, la presente investigación problematiza el fenómeno bajo la interrogante central: ¿De qué manera las condiciones laborales afectan a la rotación del personal en las empresas latinoamericanas durante el periodo 2020 – 2026? Para desglosar conceptualmente este impacto, se proponen las siguientes subpreguntas específicas: ¿De qué manera el clima organizacional influye en el entorno laboral?, ¿Cómo los beneficios influyen en la permanencia del trabajador?, ¿De qué manera las condiciones de trabajo inciden en el desarrollo profesional?

La justificación de este estudio radica en la urgencia de mitigar los altos índices de abandono voluntario en la región, cuyos costos directos e indirectos afectan drásticamente la productividad empresarial. El aporte específico de este artículo consiste en superar las limitaciones de las revisiones narrativas tradicionales mediante un diseño bibliométrico y

exploratorio cuantitativo y cualitativo. A través de la aplicación sistemática de la declaración PRISMA y el mapeo de co - ocurrencia con el software VOSviewer. Bajo este marco de referencia metodológico y conceptual, el estudio tiene como objetivo determinar cómo las condiciones laborales afectan a la rotación del personal en las empresas latinoamericanas, en el periodo del 2020 al 2026, con ello, se provee un marco analítico estratégico de la producción científica vigente entre los años delimitados, ofreciendo una base empírica rigurosa para el diseño de directrices estratégicas corporativas orientadas a la sostenibilidad del talento humano en mercados emergentes.

El análisis de las condiciones laborales y su impacto en la rotación de personal en América Latina (2020–2026) exige superar las explicaciones lineales. Para ello, este estudio contrasta críticamente los enfoques micro - organizacionales de la psicología del trabajo con las aproximaciones macro - estructurales de la gestión estratégica por dimensiones como estabilidad laboral, clima organizacional y rotación de personal, evidenciando marcadas contradicciones en la literatura científica reciente.

Estabilidad laboral

Apoyada en la Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow, la vertiente garantista de la literatura concibe la estabilidad como un factor fundamental y una salvaguarda de la salud mental ante los riesgos del trabajo (Crespo Berti et al., 2021; Ibarra Moreira et al., 2021; Valverde Torres y Carrera Pallares, 2021). Sin embargo, esta postura protectora contrasta con los análisis macroeconómicos de Menezes Filho y Narita (2023), quienes exponen una realidad compleja al reportar tasas de rotación de entre el 24% y el 44% anual en la región, asociadas a la inestabilidad contractual y a la informalidad estructural. Esta fluctuación sugiere que las certezas de permanencia pueden verse neutralizadas por la fragilidad del mercado, un panorama adverso que encuentra una

ruptura empírica en el caso de Uruguay debido a sus indicadores de protección social (Frías Pérez y Acuña Mayorga, 2020).

Clima organizacional

Bajo la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, los factores higiénicos como el salario y las jefaturas mitigan la insatisfacción, mientras que el compromiso real depende de componentes motivacionales. En alineación con este postulado, diversos autores del corpus argumentan que un clima positivo correlaciona fuertemente con la satisfacción emocional y la productividad (Angulo Castillo et al., 2025; Zapata Terán y Tovar Molina, 2024). La contradicción operativa radica en que los esfuerzos corporativos en estrategias blandas de fidelización parecen verse anulados por las deficiencias en la base higiénica corporativa; al respecto, diagnósticos en Ecuador, Perú y México sugieren la prevalencia de climas desfavorables marcados por remuneraciones insuficientes, fallas de comunicación y liderazgos autocráticos (Fernández-Franco et al., 2022; García Treviño y Alcalá Salinas, 2025; Lima Rojas et al., 2020; Medina Pariente y Heredia Llatas, 2023). Esta ruptura relacional se proyecta compleja, al punto de estimarse que el 72% de los colaboradores ha considerado el abandono voluntario debido a una percepción desfavorable de la relación con sus superiores (Primicias, 2025).

Rotación de personal

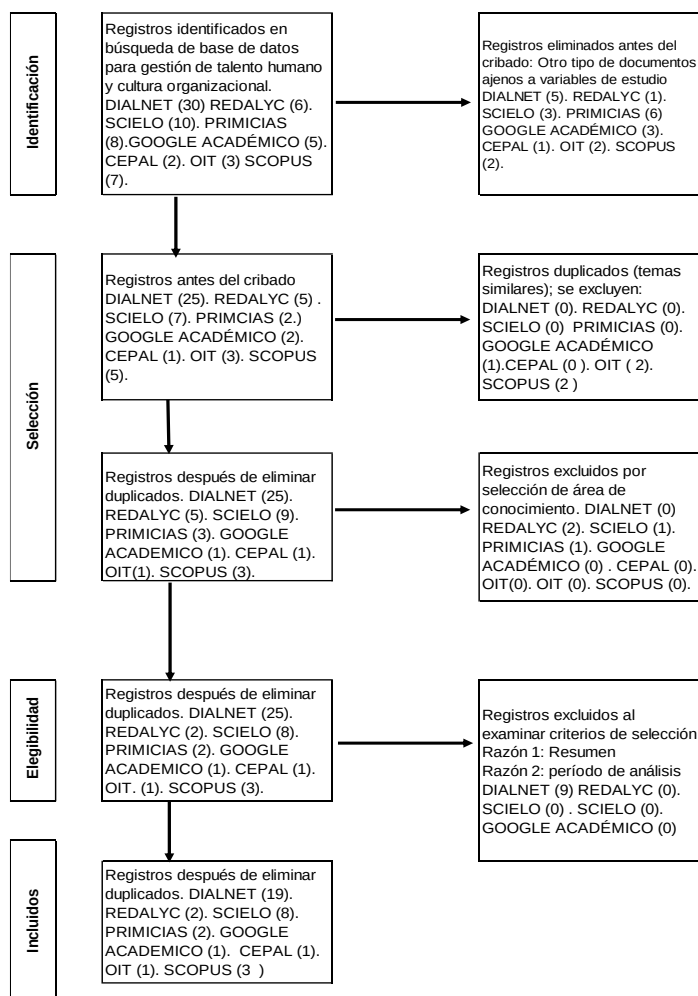
La Teoría del Capital Humano de Becker plantea que el colaborador es un activo estratégico cuya retención justifica una inversión racional, logrando estabilizar el entorno mediante perfiles por competencias que disminuyen la ambigüedad (Barrera Luna y Estrada García, 2023; Roque Patricio y Márquez Amaro, 2024). No obstante, este ideal entra en conflicto directo con la Teoría Organizacional de la Contingencia y los Sistemas Abiertos. Al operar en entornos volátiles, algunas organizaciones adoptan visiones cortoplacistas que

instrumentalizan al personal como un costo operacional reemplazable (Almeida y Carneiro, 2021). Como consecuencia, se activan ciclos de alta rotación que provocan sobrecarga de tareas en los miembros remanentes, aumentan los costos y debilitan la curva de aprendizaje organizacional (Lima Rojas et al., 2020; Zaballa Gomaríz et al., 2021).

Métodos y Materiales

La metodología del estudio se estructuró bajo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) de alcance descriptivo y analítico, implementando de manera complementaria dos herramientas especializadas para la revisión de la literatura. En primer lugar, se aplicó la declaración PRISMA como un procedimiento sistemático de depuración y filtrado, lo que permitió controlar los sesgos mediante filtros técnicos, cualitativos y de elegibilidad estrictos hasta consolidar un corpus definitivo de 37 unidades documentales de alta indexación. En segundo lugar, se utilizó el software VOSviewer para realizar un mapeo científico y análisis bibliométrico de redes de co - ocurrencia, esta herramienta facilitó la evaluación de la estructura intelectual y relacional del marco documental.

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección y cribado sistemático



Nota. Elaboración propia

Fuentes de información

El proceso de depuración, cribado y selección del corpus empírico se estructuró de forma sistemática siguiendo los lineamientos de la declaración PRISMA. En la fase inicial de Identificación, se ejecutó una estrategia de búsqueda exhaustiva en bases de datos científicas (DIALNET, REDALYC, SCIELO, SCOPUS y GOOGLE ACADÉMICO) junto con repositorios institucionales y de prensa especializada (PRIMICIAS, CEPAL y OIT), obteniendo un universo inicial de 71 registros analíticos. Tras aplicar el primer filtro técnico

enfocado en excluir aquellos documentos ajenos a las variables de estudio, se descartaron 23 unidades, permitiendo que 48 registros avanzaran hacia la etapa de preselección.

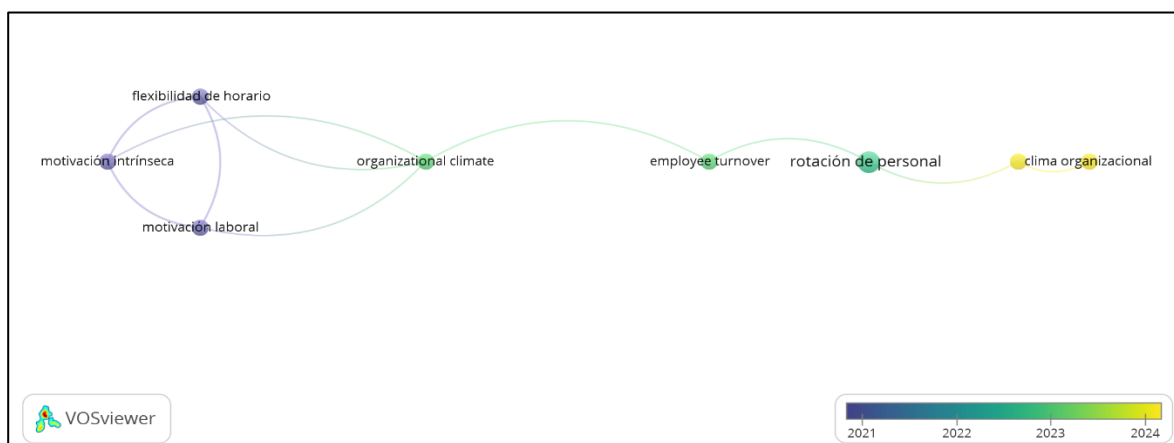
Proceso de Selección

Durante las fases consecutivas de Selección y Elegibilidad, el control de sesgos metodológicos contempló dos filtros restrictivos adicionales: en primer lugar, se identificaron y eliminaron (9) registros indexados correspondientes a literatura duplicada o con temáticas homólogas; en segundo lugar, se excluyeron (4) artículos debido a discrepancias con las áreas de conocimiento delimitadas en la investigación. Posteriormente, las 35 unidades restantes se sometieron a una evaluación cualitativa en profundidad basada en la lectura crítica de resúmenes, consistencia metodológica interna y adherencia estricta al rango cronológico establecido (2020–2026); este procedimiento conllevó la depuración final de 9 registros en la base de datos DIALNET que no satisfacían los criterios específicos de inclusión corporativa regional.

Evaluación de calidad

Finalmente, la fase de Inclusión consolidó un corpus documental definitivo de 37 unidades de alta indexación y rigor técnico. La distribución estratégica de la muestra final quedó constituida de la siguiente manera: DIALNET (19), SCIELO (8), SCOPUS (3), REDALYC (2), PRIMICIAS (2), GOOGLE ACADÉMICO (1), CEPAL (1) y OIT (1). Este ecosistema de fuentes proporciona una base analítica representativa y metodológicamente válida para mapear la estructura conceptual de las condiciones de trabajo y su efecto predictivo en las tasas de rotación de personal en el ecosistema empresarial latinoamericano.

Figura 2. Evolución temporal y red de co - ocurrencia para los descriptores de condiciones laborales y rotación de personal (periodo 2020–2026).



Nota. Elaboración propia, mapa bibliométrico de superposición temporal generado mediante la herramienta VOSviewer. La escala cromática (extremo inferior derecho) denota la distribución transicional de los descriptores según su año promedio de publicación.

Eje de Consolidación Teórica (Periodo 2021)

El polo izquierdo de la red, integrado por los descriptores "motivación intrínseca", "motivación laboral" y "flexibilidad de horario", concentra la producción científica orientada a la micro - dinámica organizacional. Metodológicamente, este nodo fundamenta la retención mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg, determinando a las variables de conciliación blanda (work-life balance) como factores higiénicos críticos frente a la deserción voluntaria inicial.

Eje de Mediación Estructural (Periodo 2022–2023)

Los descriptores terminológicos "organizational climate" y "employee turnover" operan como variables mediadoras universales y puentes relacionales hacia el constructo "rotación de personal". Esta configuración denota un periodo de estandarización metodológica regional, donde la literatura importó métricas y modelos predictivos multivariados para evaluar el impacto de las disfunciones de liderazgo en la estabilidad contractual.

Frontera del Conocimiento y Tendencias Emergentes (Periodo 2024–2026)

El extremo derecho, monopolizado por el descriptor "clima organizacional", marca la vanguardia del campo. Epistemológicamente, su desplazamiento temporal denota la saturación y urgencia de la problemática en los mercados emergentes regionales. La literatura de frontera identifica una paradoja estructural: los incrementos del salario mínimo real reportados por la OIT resultan insuficientes para mitigar la deserción frente a riesgos psicosociales emergentes, como las jornadas excesivas y el estrés por conectividad remota. Así, la producción científica actual desplaza la concepción tradicional del colaborador como costo reemplazable (Teoría del Capital Humano) para priorizar el bienestar integral como predictor crítico de la retención.

Análisis de resultados

El ecosistema documental resultante de la depuración y control de sesgos metodológicos quedó constituido por 37 investigaciones indexadas, complementadas con repositorios institucionales y de prensa especializada de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). A través de una metodología de mapeo científico y análisis de co -ocurrencia y la evidencia empírica sistematizada sugiere una sólida relación de correspondencia e influencia entre las dimensiones de las condiciones laborales y los índices de rotación de personal, configurando un marco analítico sobre el comportamiento organizacional en los mercados emergentes de América Latina para el periodo 2020–2026.

Tabla 1. Artículos seleccionados para el estudio, luego de evaluación de calidad.

Autor/año/Base de datos	Título	Metodología	Resultados relevantes
1. Diana Verónica Parra Vaca, 2021. REDALYC	Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras SECOB	Enfoque mixto.	Se observa un mejor clima laboral en los grupos que no han experimentado cambios directivos recurrentes.
2. Lima Rojas, Dayamy, Shugulí Zambrano, Catherine Nataly Mantilla Andrade, Karen Nicole, 2020. DIALNET	Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero.	Cuantitativo diseño no experimental	Las insatisfacciones del personal se concentran en las dimensiones de capacitación, desarrollo y liderazgo.
3. Iván Bustamante Paricoto Glemar, Yail Arias, Jarufe Sheylla, Lía Cotrado Lupo Estela, Quispe Ramos, 2023. DIALNET	Rotación de personal y eficiencia en el gasto público municipal	Revisión documental (Libro)	Conceptualiza los factores determinantes y las consecuencias financieras de la fluctuación laboral.
4. Arnaldo José Márquez Coronel, Félix Enrique Villegas Yagual, Joselin Katherine Moreira Vera, Aldemar Javier Gaibor Plúas, 2021. SCIELO	Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón milagro	Cuantitativa descriptivo correlacional	Se sugiere una incidencia directa y recíproca entre la rotación de personal y el deterioro del clima organizacional.
5. Loayza Arias Lida Ornella, 2025. DIALNET	Impacto de la rotación de personal en la cultura organizacional	Cualitativa descriptiva	y La rotación en el sector de servicios se vincula directamente con falencias en la gestión del talento y estilos de liderazgo.
6. Pablo Enrique Zaballa Gomariz, 2021. DIALNET	Procedimiento para el análisis de la rotación del personal	Mixta	Propone herramientas analíticas para evaluar la fluctuación laboral y optimizar la toma de decisiones orientada a la reducción de costos.
7. Cinthia Esther Roque Patricio, Raymundo Márquez Amaro, 2024. DIALNET	Manual de perfiles de puestos por competencias como estrategia para reducir la rotación del personal	Cualitativa, diseño participativo	La clarificación de funciones reduce de manera significativa la insatisfacción y la consecuente tasa de deserción.
8. Gabriela Anahí Belduma Garnica, Erika Lucía González Carrión, Edison Oswaldo Toapanta Mendoza, Daniel Alexander Burneo-Villavicencio, 2023. DIALNET	La rotación de personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo	Cuantitativa, descriptiva simple	Se identifica la necesidad institucional y la búsqueda de desarrollo profesional como causas de rotación, destacando el rol de la evaluación de desempeño.
9. Blanca Rosa García Rivera, María Concepción Ramírez Barón y Mónica Fernanda Aranibar Gutiérrez, 2020. DIALNET	La rotación de personal del empleado directo: la satisfacción y el compromiso como mediadores	Descriptiva correlacional	y Se devela la incidencia de los factores motivacionales e higiénicos, siendo el compromiso

Autor/año/Base de datos	Título	Metodología	Resultados relevantes
			organizacional el principal mediador.
10. Yaneth Lucia Valverde Torres, Sonia Elizabeth Barreno Zambrano, 2021. DIALNET	La estabilidad laboral. Una garantía para las víctimas de riesgo del trabajo en Ecuador.	Cualitativa.	Se identifican limitaciones normativas para garantizar la estabilidad laboral reforzada en trabajadores afectados por riesgos laborales.
11. Fernando Alexis Nolazco Labajos, Elvis Iván Bustamante Cieza, Rosa Ysabel Moreno Rodríguez, Irma Milagros Carhuanchu Mendoza, 2020. DIALNET	Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú	Enfoque mixto.	La escasez de herramientas e implementos de motivación laboral correlaciona con niveles elevados de insatisfacción.
12. Cesar Ángel Surichaqui Toribio, 2025. DIALNET	Rotación de personal en estaciones de servicio	Revisión sistemática	El 57% de las direcciones ejecutivas priorizan la retención y el compromiso de los empleados como un objetivo estratégico.
13. Miguel Angel Langle Flores, Olegario Méndez Cabrera, Jimena Sánchez Saavedra, 2021. SCIELO	Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa	Marco lógico y panel Delphi	La estabilidad organizacional y la productividad se ven condicionadas por el índice de rotación laboral.
14. Juana Alicia Barrera Luna, Erika Darzee Estrada García, 2023. DIALNET	Factores Determinantes de la Rotación de Personal en Novus-Globe, Nuevo Laredo, México 2023: Un Estudio Científico	Descriptiva exploratoria y	Las organizaciones que priorizan la satisfacción interna muestran una tendencia hacia un incremento en la productividad del personal.
15. Rafael Ángel Hernández Hernández, Elvira Durán-Rojas, 2022. DIALNET	Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos	Fundamentación teórica	El tipo de contratación contractual y la suficiencia de la remuneración salarial surgen como factores determinantes en la rotación.
16. Franchesca Vásquez Robles, Ana Cecilia Napán, Nelly Miranda Tejedo, 2021. SCIELO	Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021	Cuantitativa correlacional transeccional.	El clima laboral mantiene una relación estadísticamente significativa y directa con la fluctuación de personal.
17. Luis Crespo Berti, José Cruz Arboleda, Francisco Guanoluiza Almache, Lilian Haro Terán, 2021. SCIELO	Análisis la estabilidad laboral de los recién graduados de universidades ecuatorianas mediante mapa cognitivo difuso	Descriptiva explicativa y	Subraya la necesidad de intensificar los mecanismos de cumplimiento de los criterios de estabilidad laboral formal.

Autor/año/Base de datos	Título	Metodología	Resultados relevantes
18. Irma Leticia García Treviño, Claudio Alejandro Alcalá Salinas, 2025. DIALNET	Clima organizacional y rotación de personal en la industria manufacturera de Tamaulipas	Comportamiento organizacional.	Identifica deficiencias en el liderazgo, la comunicación y la satisfacción laboral, sugiriendo el fortalecimiento del clima interno.
19. Castañeda Benitez, 2025. DIALNET	El estrés laboral en los empleados que trabajan en modalidad virtual	Documental descriptivo	El teletrabajo asocia riesgos de interferencia entre la vida privada y laboral, afectando el bienestar mental.
20. PRIMCIAS, 2025	El 72% de los trabajadores de Ecuador pensó en renunciar su trabajo por mala relación con sus jefes	Prensa especializada digital	Siete de cada diez trabajadores evalúan el abandono voluntario debido a relaciones desfavorables con sus mandos directos.
21. PRIMCIAS, 2023.	¿Cuántas horas por semana trabajan los latinoamericanos?	Prensa especializada digital	Países como México y Colombia registran jornadas laborales promedio que se ubican en rangos elevados para la región.
22. Katherin Vanessa Zapata Terán, Evelyn Alexandra Tovar Molina, 2024. SCIELO	El clima organizacional y su relación con la productividad	Cuantitativa correlacional	El bienestar del entorno de trabajo muestra una asociación positiva con las emociones de los empleados y su nivel de productividad.
23. Adriana Elizabeth Mangia Cabezas, Katherin Germania Garcés Sánchez, Ramiro Enrique Guaman Chavez, 2025 DIALNET	Impacto de la rotación del personal en la eficiencia de la implementación de políticas en el sector público	Cualitativa comparativa	La rotación no planificada incrementa los costos operativos, debilita la continuidad técnica y genera pérdidas de aprendizaje.
24. Johnny Gonzáles Vásquez, Rocío Ramírez López, Nahum Teófilo Terán Ayay, Gabriela del Pilar Palomino Alvarado, 2021. GOOGLE ACADEMICO	Clima Organizacional en el sector público Latinoamericano	Cualitativa descriptiva	Un entorno laboral óptimo se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral y compromiso normativo en la región.
25. Sebastián Fernández Franco, Juan M Graña, Facundo Lastra, Guido Weksler, 2022. SCIELO	Calidad del empleo y estructura del mercado de trabajo en América Latina desde una perspectiva comparada	Enfoque mixto comparativo	Se exponen limitaciones estructurales para alcanzar niveles salariales equivalentes a economías desarrolladas.
26. CEPAL, 2024	Lanzamiento informe " Estudio económico de América Latina y el Caribe 2024"	Informe económico institucional	Grupos vulnerables (jóvenes, mujeres, migrantes) muestran una mayor tendencia a la

Autor/año/Base de datos	Título	Metodología	Resultados relevantes
			inserción en el sector informal.
27. Nury Madeleyne Medina Pariente, Flor Delicia Heredia Llatas, 2023.DIALNET	Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria	Revisión sistemática	En México, Perú, Ecuador y Brasil predominan climas inadecuados explicados por factores remunerativos y fallas de liderazgo.
28. Primicias, 2026.	Ranking de sueldos básicos en América Latina este 2026; conozca cuáles son los que más han aumentado	Prensa digital especializada	Describe las fluctuaciones y aumentos en los salarios básicos regionales, destacando el incremento nominal en Colombia.
29. Edison Andrés Frias Pérez, José Miguel Acuña Mayorga. 2020. DIALNET	Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica	Análisis bibliográfico comparativo	Uruguay sobresale en el contexto regional por proveer indicadores favorables de calidad y bienestar laboral.
30. Juan M, Graña, Facundo Lastra, Guido Weksler, 2022. SCIELO	La calidad del empleo en la Argentina reciente: un análisis sobre su relación con la calificación y el tamaño de las unidades productivas en perspectiva comparada	Perspectiva comparativa	Identifica un rezago relativo en los niveles de salario promedio en el mercado laboral analizado.
31. OIT, 2025.	PANORAMA LABORAL 2025 América Latina y el Caribe	Informe sociolaboral institucional	El salario mínimo real registró incrementos en 11 de los 17 países analizados entre el periodo 2024 y 2025.
32. Juan Alfredo Tuesta Panduro, Miguel Cárdenas Angulo, Chávez Santos River, Manuel Antonio Morante Dávila. 2021. REDALYC	Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico	Método descriptivo	Se evidencia una correlación significativa entre el desempeño y las variables de salario, antigüedad y nivel académico.
33. Cinthia Esther Roque Patricio, Raymundo Márquez Amaro. 2021. SCOPUS	Manual de perfiles de puestos por competencias como estrategia para reducir la rotación del personal (MEXICO)	Cualitativa de diseño descriptivo y participativo	La ambigüedad de funciones genera insatisfacción, la cual se mitiga formalizando perfiles y estructurando líneas de carrera.
34. Menezes Filho, Nercio Aquino, Narita Renata, 2023. SCOPUS	Labor Market Turnover and Inequality in Latin America. Inter-American Development Bank (IDB).	Cuantitativa longitudinal	América Latina registra tasas críticas de rotación laboral (entre 24% y 44% anual) erosionan el capital intelectual y estancan el crecimiento salarial a largo plazo.

Autor/año/Base de datos	Título	Metodología	Resultados relevantes
35. Zulay Adriana Antolinez Antolinez, Maria Alexandra Amaya Mancilla, Adraiana Constanaza Vera Díaz, 2024. SCOPUS	El trabajo y las condiciones laborales de los colombianos: perspectivas de revisión sistemática.	Mixto y aplicativo	Reporta mayores índices de desempleo y condiciones de precariedad en los segmentos de mujeres y población joven.
36. Alejandra Miranda Liogon. 2025, Dialnet	Estrés laboral y su incidencia en el personal de las instituciones gubernamentales de Sonora (México): análisis jurídico y psicosocial desde la Ley Federal del Trabajo	Cualitativo documental	La sobrecarga laboral y las fallas de comunicación interna actúan como determinantes del estrés en el sector público.
37. Gloria Jimena Angulo Castillo, Leydi Lorena Martínez Restrepo, Yer Orlando Monsalve Ospina, 2025 Dialnet.	Clima Organizacional y Satisfacción laboral en profesionales de salud: Evidencia Cuantitativa de una Organización Sanitaria Colombiana	Descriptivo y exploratorio	Confirma una correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral interna.

Nota. Elaboración propia basada en corpus documental seleccionado.

Tabla 2. *Correlación de artículos y concordancia de hipótesis de estudio*

PAÍSES DE LOS ARTÍCULOS	TOTALES	ESTABILIDAD LABORAL		CLIMA ORGANIZACIONAL		ROTACIÓN DE PERSONAL		TOTALES
		GARANTIZADA	PRECARIA	FAVORABLE	DESFAVORABLE	CONTROLADA	CRÍTICA O ALTA	
ECUADOR	7		1	1	2	1	2	7
PERU	7		1	1	1	1	3	7
MÉXICO	4				2		2	4
COLOMBIA	3		1		2			3
ARGENTINA	1		1					1
BRASIL	1				1			1
URUGUAY	1	1						1
LATINOAMERICA	11	2	4	1	3		1	11
PARAGUAY	1			1				1
PANAMA	1				1			1
CUBA							1	1
TOTAL	37	3	8	4	12	2	9	37

Nota. Elaboración propia

Análisis Métrico por Dimensiones y Comportamiento Variable

El análisis métrico de las 37 unidades documentales del corpus devela que el 75.7% de los datos analizados se ubican en cuadrantes de deterioro operativo. Con base en el comportamiento de las variables fundamentales, se identifican las siguientes tendencias relacionales:

- **Polarización en Estabilidad Laboral (Régimen Dual):** La variable de estabilidad laboral exhibe una tendencia predominantemente negativa en la región, donde los estudios que reportan condiciones de precarización laboral superan con una relación de casi 3 a 1 a aquellos que documentan condiciones garantizadas (8 frente a 3) Uruguay destaca dentro de la literatura como una de las economías con reportes de estabilidad estructural favorable a nivel de microdatos.
 - **Prevalencia de Disfunción Ambiental (Clima Organizacional):** El subdimensión ambiental evidencia una brecha crítica: el 75% de la literatura científica concentrada en este constructo reporta un clima organizacional desfavorable (12 de 16 estudios combinados) reporta un clima organizacional desfavorable. Esta tendencia se focaliza con severidad en las economías de Ecuador, Perú, México y Colombia, vinculándose conceptualmente con estilos de liderazgo autocráticos y rupturas en los canales de comunicación interna.
 - **Agudización de la Fuerza de Rotación (Efecto Expulsión):** La variable de rotación de personal consolida el comportamiento más crítico del modelo, registrando un 81.8% de los casos dentro de la categoría crítica o alta (9 de 11 estudios). La recurrencia de este fenómeno se concentra en los nodos productivos de Ecuador (2), Perú (3) y México (2), aportando indicios empíricos de que la rotación en el subcontinente tiende a operar como un efecto reactivo y multivariable ante la convergencia de la precarización contractual y los ambientes laborales hostiles.
-

Discusión

Los hallazgos demuestran que el clima organizacional y la estabilidad laboral son los principales predictores de la deserción voluntaria regional. Esta dinámica coincide con la Teoría de los Dos Factores de Herzberg y la jerarquía de Maslow, al evidenciar que la insatisfacción externa es contenida por factores higiénicos y de seguridad. En el plano empírico, existe una consistencia directa con Angulo Castillo et al. (2025) y Zapata Terán y Tovar Molina (2024), al comprobar que

los liderazgos autocráticos y las fallas de comunicación destruyen el compromiso laboral. Asimismo, la precarización y la ambigüedad de funciones identificadas en Ecuador, México y Perú concuerdan con las alertas previas de Lima Rojas (2020) y Roque Patricio y Márquez Amaro (2024), reafirmando que la falta de claridad en los puestos actúa como una fuerza inmediata de expulsión del talento.

Por otro lado, emerge una contradicción estructural entre el macroentorno y la realidad interna empresarial: mientras la OIT (2025) reporta incrementos nominales en el salario mínimo real, la evidencia micro - organizacional recopilada revela que las tasas de rotación se mantienen en rangos críticos de entre el 24% y el 44% anual. Esta discrepancia se explica a través de Fernández-Franco et al. (2022) y Graña et al. (2022), quienes confirman que las mejoras salariales legales son insuficientes y terminan neutralizadas por la informalidad y la subremuneración real de los mercados emergentes. En el plano geográfico, la inestabilidad predominante de la región encuentra su ruptura y contraparte empírica en Uruguay. Esta divergencia, señalada por Frías Pérez y Acuña Mayorga (2020), se justifica por la robusta protección social y las políticas de bienestar de dicho país, demostrando que la rotación está directamente ligada a la solidez institucional de cada país.

En la frontera del conocimiento (periodo 2024–2026), se identifica que el enfoque tradicional de retención basado en la flexibilidad horaria o la motivación intrínseca (predominantes en 2021) ha sido desplazado por la urgencia de contener un clima organizacional adverso. Esta mutación conceptual se justifica por la emergencia de nuevos riesgos psicosociales en el entorno laboral contemporáneo. Según Castañeda Benítez (2025) y Miranda Liogon (2025) la transición acelerada hacia esquemas tecnológicos e híbridos en América Latina careció de una cultura de respeto al tiempo libre, detonando fenómenos como el tecnoestrés, el agotamiento y jornadas excesivas.

Conclusiones y Recomendaciones

Se concluye que existe un respaldo significativo en la literatura científica analizada para considerar que las condiciones laborales operacionalizadas a través de la estabilidad laboral y el clima organizacional actúan como variables predictoras y determinantes críticas directas de la deserción voluntaria y la fluctuación de personal en el entorno corporativo latinoamericano durante el periodo 2020–2026. El análisis bibliométrico demuestra que la rotación no debe ser interpretada como un evento aislado o puramente coyuntural, sino como el efecto reactivo sistémico ante disfunciones internas crónicas de las organizaciones. Entre estos factores determinantes destacan los estilos de liderazgo deficientes, las limitaciones en los canales de comunicación y la ausencia de líneas claras de desarrollo profesional, elementos que correlacionan negativamente con la retención sostenible del talento.

Asimismo, la investigación devela una marcada asimetría estructural en la calidad del empleo dentro de la región. Mientras los indicadores del macroentorno reportan un incremento nominal del salario mínimo real en la mayoría de los países analizados, la dinámica micro - organizacional pone de manifiesto la insuficiencia de este beneficio

económico frente a la complejidad de las realidades internas. Economías como Ecuador, México, Perú y Colombia exhiben un cuadrante de deterioro operativo caracterizado por jornadas laborales percibidas como excesivas, tensiones asociadas a la conectividad remota e insuficiencia de la remuneración para alcanzar estándares óptimos de bienestar integral. Por el contrario, Uruguay emerge en la literatura como una excepción metodológica y empírica, sugiriendo que una mayor robustez institucional y niveles óptimos de protección social actúan como factores atenuantes de la fuerza de rotación.

La evidencia sistematizada expone una tensión teórica irreconciliable entre los postulados de la Teoría del Capital Humano y la Teoría Organizacional de la Contingencia en Sistemas Abiertos dentro de los mercados emergentes. Mientras la primera promueve la inversión racional en perfiles por competencias para estabilizar y valorizar la organización, las elevadas volatilidades socioeconómicas de la región parecen forzar a las empresas a adoptar visiones defensivas de corto plazo, donde el colaborador es gestionado como un costo operacional reemplazable. Esta lógica contingencial activa ciclos de alta fluctuación que debilitan el capital intelectual, sobrecargan al personal remanente y elevan los costos operativos directos e indirectos, lo que obliga a la producción científica contemporánea a priorizar el bienestar integral como el único predictor métrico viable para la sostenibilidad del talento humano.

Finalmente, se reconoce como limitación metodológica la escasez de literatura de alto impacto indexada en el corpus analizado, la cual muestra una marcada asimetría geográfica concentrada principalmente en Ecuador, México y Perú. Esta limitación de datos restringe la extrapolación homogénea de los hallazgos a toda la región; no obstante, este vacío teórico se constituye como una oportunidad estratégica y un catalizador para futuras investigaciones que aspiren a publicarse en cuartiles Q1 y Q2.

- Reconfiguración de liderazgos mediante auditorías semestrales: Se recomienda sustituir los esquemas de dirección autocráticos en entornos corporativos de alta rotación (como Ecuador, Perú y México) mediante la institucionalización de auditorías ciegas de clima organizacional con periodicidad semestral. Estas evaluaciones deben aplicar métricas estandarizadas de diagnóstico para corregir de manera prioritaria las deficiencias de comunicación en áreas operativas, mitigando la intención de abandono voluntario vinculada a una relación desfavorable con las jefaturas directas.
 - Estabilización de factores higiénicos sobre compensaciones blandas: Ante la brecha entre el incremento del salario nominal regional y la ausencia de un salario digno real, se aconseja a los comités de compensación condicionar las estrategias de salario emocional a la previa estabilización de la base contractual. El diseño de los paquetes de retención debe priorizar la seguridad laboral y la suficiencia retributiva para neutralizar las tasas críticas de fluctuación de personal, tomando como referencia los indicadores óptimos de bienestar y protección social observados en Uruguay.
 - Formalización de manuales de puestos y matrices de carrera: Para resolver la ambigüedad de funciones y la falta de proyección interna que detonan la deserción en el sector operativo, se recomienda la implementación técnica de Manuales de Perfiles de Puestos por Competencias. Este instrumento debe desarrollarse mediante metodologías participativas estructuradas y enlazarse de forma directa con matrices de líneas de carrera transparentes, garantizando que el colaborador identifique objetivos claros de desarrollo a mediano y largo plazo.
-

- Protocolización de la desconexión digital: Frente al riesgo psicosocial con el objetivo de mitigar el desgaste adaptativo y la interferencia entre la vida privada y laboral en modalidades no presenciales o jornadas extensivas (características de México y Colombia), se insta a las Direcciones de Seguridad y Salud Ocupacional a estructurar un Protocolo de Desconexión Digital Obligatoria. Esta medida debe respaldarse en evaluaciones psicométricas periódicas del estrés crónico, estableciendo límites claros a la conectividad remota para evitar la sobrecarga laboral.
 - Migración hacia indicadores estratégicos de retención sostenible: Se recomienda a la Alta Gerencia reconfigurar el cuadro de mando integral (KPIs), sustituyendo el monitoreo reactivo de las tasas bajas por un Índice de Retención Sostenible basado en el Bienestar Integral. Este nuevo indicador debe auditar el impacto financiero directo, la pérdida del capital intelectual y la destrucción de la curva de aprendizaje provocada por la rotación, posicionando la inversión en el factor humano como una decisión de rentabilidad y eficiencia institucional.
 - Apertura de líneas de investigación hacia estudios empíricos transversales y comparativos: Se recomienda tomar este estudio bibliométrico como una base analítica y el inicio de un proyecto investigativo de mayor alcance. Se sugiere que las investigaciones futuras transiten del análisis documental hacia diseños metodológicos empíricos, cuantitativos y cualitativos de corte transversal o longitudinal en las organizaciones de la región. Asimismo, es imperativo ampliar el espectro geográfico incluyendo países latinoamericanos ausentes o con baja representación en este corpus, lo que permitirá contrastar estas tendencias locales con un marco de datos más robusto.
-

Referencias bibliográficas

- Angulo Castillo, G. J., Martínez Restrepo, L. L., y Monsalve Ospina, Y. O. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud: Evidencia cuantitativa de una organización sanitaria colombiana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 16513-16532. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.21057
- Barrera Luna, J. A., & Estrada García, E. D. (2023). Factores Determinantes de la Rotación de Personal en Novus-Globe, Nuevo Laredo, México 2023: Un Estudio Científico: Determining Factors of Employee Turnover at Novus-Globe, Nuevo Laredo, Mexico 2023: A Scientific Study. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 361 - 375. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.972>
- Becker, G. S. (2020). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education (1a ed., Reimpresión). National Bureau of Economic Research (NBER).
- Belduma Garnica, G. A., Toapanta Mendoza, E. O., González Carrión, E.-L., & Burneo Villavicencio, D. A. (2023). La rotación de personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo: Un análisis desde la comunicación interna y la administración. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 8(5), 1592-1617.
- Bustamante, I., Arias, G., Cotrado, S., & Quispe, E. (2023). Rotación de personal y eficiencia en el gasto público municipal. En Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.086>
- Castillo, J. A., & Quizhpe, M. E. (2022). Análisis del nivel administrativo y operativo empresarial según el fundamento de Maslow. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5322–5338. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3813
- Crespo Berti, L., Cruz Arboleda, J., Guanoluisa Almaché, F., Haro Terán, L., & Haro Terán, L. (2021). Análisis la estabilidad laboral de los recién graduados de universidades ecuatorianas mediante mapa cognitivo difuso. *Conrado*, 17(83), 122-127.
- Cruz, O. A. P. (2023). Influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la rotación de personal en tiempos de COVID-19. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 12(33), 20-35.
- Flores, M. A. L., Cabrera, O. M., & Saavedra, J. S. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: El caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Análisis Económico*, 36(93), 119-140. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/Langle>
- Frías Pérez, E. A., & Acuña Mayorga, J. M. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 112-129.
-

- García Rivera, B. R., Ramírez Barón, M. C., & Aranibar Gutiérrez, M. F. (2020). La rotación de personal del empleado directo: La satisfacción y el compromiso como mediadores. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 2 (6), 1-14.
- García Treviño, I. L., & Alcalá Salinas, C. A. (2025). Clima organizacional y rotación de personal en la industria manufacturera de Tamaulipas. *Revista de Comportamiento Organizacional*, 10(1), 89-104.
- González Macías, C. J., Urrutia de la Garza, J. A., & Mendoza Villalobos, Y. (2025). La escuela de la configuración y la teoría de la contingencia. En *Epistemología de las ciencias administrativas* (pp. 267–288). Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Hernández Hernández, R. Á., & Durán Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: Tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-22.
- Ibarra Moreira, A. A., Gaspar Santos, M. E., & Robles Zambrano, G. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *CIENCIAMATRIA*, 7(1), 383-393.
- ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean,. (2025). Panorama laboral 2025: América Latina y el Caribe (1a ed.). OIT. <https://doi.org/10.54394/SCJS5838>
- Jaramillo Pintado, C. G., Gaspar Alcívar, A., & Vilela Pincay, W. E. (2023). Estudio doctrinario sobre la vulneración al principio de estabilidad laboral en el contrato especial emergente. *Polo del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 8(2), 1182-1199.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Harvard University.
- Loayza Arias, L. O. (2025). Impacto de la rotación de personal en la cultura organizacional: Un análisis cualitativo en empresas ecuatorianas. *Research Club Scientia*, 3(4), 18-44.
- Márquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K., Gaibor Plúas, A. J., Márquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K., & Gaibor Plúas, A. J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 371-381.
- Madero-Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235–259.
- Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica: Una revisión literaria. *Revista de Salud Pública*, 15(3), 210-225.
- Menezes Filho, N. A., & Narita, R. (2023). Labor market turnover and inequality in Latin
-

América. Inter-American Development Bank (IDB).

Monga Amaya, O. S., & Murillo, N. del C. C. (2024). Factores que inciden en la estabilidad laboral del personal de una empresa pública de la ciudad de Latacunga. *Runas. Journal of Education and Culture*, 5(10), e240212. <https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.212>

Paguay Duchi, M. Á., Morales Navarrete, M. A., Paraguay Duchi, M. Á., & Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354.

Pérez-Rave, J., Castro-Urrego, J., & Torres-Sánchez, J. (2021). Identificación de factores higiénicos y motivacionales en la gestión del talento: Una aproximación desde la teoría de Herzberg. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 621–639.

Primicias. (2026, enero 21). Ranking de sueldos básicos en América Latina este 2026; conozca cuáles son los que más han aumentado. Primicias. <https://www.primicias.ec/economia/sueldo-basico-america-latina-ranking-ecuador-costa-rica-2026-114007/>

Rojas, D. L., Zambrano, C. N. S., & Andrade, K. N. M. (2020). Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero. *Revista Uniandes Episteme*, 7(1), 30-44.

Roque Patricio, C. E., & Márquez Amaro, R. (2024). Manual de perfiles de puestos por competencias como estrategia para reducir la rotación del personal. *Revista Publicando*, 11(41), 12-24.

Surichaqui Toribio, C. Á. (2025). Rotación de personal en estaciones de servicio: Tendencias y desafíos desde la revisión literaria. *ARANDU UTIC*, 12(3), 884-899.

Vaca, D. V. P. (2021). Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras SECOB. *Innova research journal*, 6(1), 177-194.

Valverde Torres, Y. L., & Carrera Pallares, J. S. (2021). La estabilidad laboral: Una garantía para las víctimas de riesgo del trabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 6(1), 319-325.

Vásquez-Robles, F., Napán, A. C., & Miranda-Tejedo, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021.

Revista Científica de la UCSA, 9(2), 29-42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>

Zaballa Gomaríz, P. E., El Assafiri Ojeda, Y., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal.

ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, 8(1), 29-41. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
